

¿Hasta dónde puede meterse una empresa en tu vida?

Las nuevas tecnologías aceleran los procesos de selección y aumentan la productividad laboral, pero también hacen más difusa la línea que separa lo personal de lo estrictamente profesional.

Montse Mateos. Madrid

¿Es relevante mi actividad en Twitter para conseguir un empleo? ¿Puede acceder la empresa a mi correo electrónico? ¿Y controlar las páginas web que visito durante mi jornada laboral? El *email*, las redes sociales y todo lo que circula por la Red sobre futuros candidatos a un trabajo o empleados se ha convertido en un arma de doble filo. En la mayoría de los procesos de selección, además de las aptitudes y actitudes del candidato, se tiende a valorar, o al menos echar un vistazo, a la huella virtual: nuestra actividad en las redes sociales es el maquillaje ideal para ser más atractivos, pero también el detonante para salir de la lista de potenciales candidatos si el seleccionador considera inapropiados para el puesto alguna conducta o comentario. Igual sucede con nuestro trabajo diario.

José Prieto, socio del departamento de laboral de Baker & McKenzie y experto en esta materia, advierte de que “las nuevas tecnologías funden la vida profesional y la personal y se da primacía a la privacidad en el entorno de trabajo”. En su opinión, para evitar conflictos relacionados con la posible vulneración del derecho a la intimidad del empleado, las compañías deben comunicar cualquier tipo de proceso susceptible de denuncia por parte del profesional: “Es mejor la prevención que la monitorización”.

Selección

Los expertos en selección consideran que las nuevas tecnologías aportan una información extra muy valiosa. Según José Luis Gugel, director y fundador de The Key Talent, “estas normas tratan de asegurar la confidencialidad del candidato, y eso es bueno. Por otra parte, aspectos como el reconocimiento de la huella digital o facial aseguran que quien está solicitando un puesto es la misma persona que participa en el proceso”.

Encarna Maroño, directora de recursos humanos de Adecco, asegura que “cualquier pregunta o solicitud de



Las empresa puede acceder a los 'emails' profesionales del empleado sólo si antes ha informado de ello.

información que no favorezca la identificación de las competencias requeridas para el puesto, no tiene ninguna razón de ser en el proceso de selección y podrían ser consideradas discriminatorias”.

Si aún así detectas algún tipo de discriminación y cuentas con pruebas para demostrarlo, Maroño explica que “si la organización no dispone de un comité creado para ello, lo más sencillo es comunicárselo al departamento de recursos humanos. Si este uso tiene que ver con el seguimiento del desempeño del profesio-

Las empresas sólo pueden analizar la información que el candidato ha hecho pública en las redes

Los empleadores deben comunicar a sus profesionales de cualquier sistema de vigilancia laboral

nal o para favorecer su desarrollo de manera justa, bien; de lo contrario habrá que denunciarlo a la autoridad competente”.

Es evidente que existe un límite a la intimidad del empleado y que la discriminación por razón de género, raza o religión parece algo superado. Maroño tiene claro que “la condición sexual o la religión, así como la edad, estado civil o tener hijos, no aportan información para predecir el éxito de una persona en un puesto de trabajo. Sólo estaría justificado pro-

fundizar en ello cuando la información venga a garantizar la salud o el bienestar del trabajador”. María Michaelidou, asesora de la unidad de protección de datos del Consejo de Europa, señala que “es admisible cuando esa información sea pertinente para el puesto, por ejemplo, para comprobar si el empleado está en forma para el trabajo, por ejemplo en el caso de un conductor de autobús. Todos estos datos se consideran datos sensibles, como se recoge específicamente en el convenio sobre la protección de datos”.

Desarrollo

Los expertos coinciden en que las redes sociales son un medio muy interesante para medir el pulso de un profesional. Gugel dice que se trata de un factor más en la selección y en el desarrollo: “Primero se mira si están presentes; segundo, se obtiene información sobre preferencias, motivaciones e intereses”. Maroño añade que “puede resultar una información muy útil para profundizar en la fase de la entrevista”. Desde el punto de vista del desarrollo, Gugel asegura que, “el uso de herramientas colaborativas y de Internet es crítica para identificar a profesionales digitales”.

La letra pequeña de la protección de datos

María Michaelidou, asesora de la unidad de protección de datos personales del Consejo de Europa –integrado por 47 Estados, entre los que se encuentra España–, explica que la recomendación que ha elaborado para la protección de datos de los empleados y candidatos a un puesto, “no es vinculante para los gobiernos de los estados miembros, pero es de gran valor persuasivo y se utiliza a menudo para la elaboración de los

reglamentos nacionales”. En este caso, señala que el más importante es que “todo tratamiento de los datos personales debe ser proporcional a la finalidad para la que se recogen y se procesan”. Una de las referencias específicas que apunta tiene que ver con los datos que se desprenden de un proceso de selección: “Una vez finalizado, los empleadores deben preguntar al candidato si pueden conservarlos para otros procesos, pero sólo

por un periodo de tiempo razonable”. En cuanto a la información sobre los empleados, Michaelidou aclara que “sólo pueden recoger aquella que es relevante para el trabajo y que está disponible públicamente. No existe ningún tipo de protección para buscar información que los propios trabajadores u otras instituciones han hecho pública. Sin embargo, sólo se puede utilizar aquello que es relevante”.

La actuación del Consejo de Europa

Un entorno más tecnológico ha sido el detonante para que los 47 miembros del Consejo de Europa hayan aprobado por primera vez una recomendación que se refiere a los aspectos relacionados con las nuevas tecnologías en la protección de datos de los trabajadores y de los candidatos. Éstas son algunas de ellas:

- Los empleadores deben dar preferencia a las medidas de prevención, como el uso de filtros, para hacer un seguimiento de las páginas visitadas por los empleados, tanto en la Red como en la Intranet.

- La empresa sólo puede acceder a las comunicaciones electrónicas de sus empleados si antes han sido informados de ello. Las privadas que realicen en el trabajo no deben ser controladas bajo ninguna circunstancia.

- El uso de sistemas de información, incluida la vigilancia de vídeo para monitorizar la actividad y comportamiento de los empleados, en principio no se admite, salvo en determinadas condiciones.

- La recogida y tratamiento de los datos biométricos, como las huellas digitales o los patrones faciales, sólo deberían aplicarse cuando sea necesario proteger los intereses legítimos de los empleadores, empleados o terceros y si no existen otros medios menos intrusivos.

- Los empleados tienen derecho a acceder a los datos de evaluación, incluida la relacionada con la evaluación del desempeño, la productividad o la capacidad.